

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 37.016:811.1:378.147:005
ББК Ш12/8-9

ГСНТИ 14.35.07

Код ВАК 13.00.08

Агаева Юлия Сергеевна,

старший преподаватель, кафедра иностранных языков, Поволжский государственный технологический университет; 424000, г. Йошкар-Ола, пл. Ленина, д. 3; e-mail: agaeva.85@yandex.ru

Кондратенко Елена Валентиновна,

кандидат педагогических наук, профессор, кафедра педагогики, Марийский государственный университет; 424000, г. Йошкар-Ола, пл. Ленина, д. 1; e-mail: kondratenko12@rambler.ru

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ В ВУЗЕ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: межкультурная компетенция; межкультурное общение; межкультурное взаимодействие; менеджмент; модель; подход; обучение иностранному языку.

АННОТАЦИЯ. Раскрыты сущность и структура межкультурной компетенции и описаны методологические подходы к формированию данной компетенции при обучении иностранному языку бакалавров по направлению подготовки «Менеджмент».

Agaeva Yuliya Sergeevna,

Senior Lecturer of Department of Foreign Languages, Volga State University of Technology (Yoshkar-Ola).

Kondratenko Elena Valentinovna,

Candidate of Pedagogy, Professor of Department of Pedagogy, Mari State University (Yoshkar-Ola).

METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE FORMATION OF INTERCULTURAL COMPETENCE OF A FUTURE MANAGER IN THE PROCESS OF TEACHING A FOREIGN LANGUAGE AT A HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION

KEY WORDS: intercultural competence; intercultural communication; intercultural interaction; management; model; approach; teaching a foreign language.

ABSTRACT. The article depicts the nature and structure of intercultural competence and describes the methodological approaches to the given competence formation of bachelors with a major in management in the process of teaching them a foreign language.

В условиях глобализации мировой экономики, создания всемирной финансово-кредитной системы, развития транспорта, связи и систем коммуникации в российской экономике широкое распространение получил термин «менеджмент», который в переводе с английского означает «управление». Категориальный анализ, представленный в исследованиях Д. А. Мизгулина, Б. А. Нефедова, И. В. Семеновой, позволяет утверждать, что данные определения можно рассматривать как синонимы, то есть менеджмент может быть определен как особый вид деятельности, связанный с выполнением определенных управленческих функций, таких как прогнозирование, планирование, командование, стимулирование, координация, контроль и анализ [4]. Основная цель менеджмента состоит в обеспечении прибыльности предприятия посредством рациональной организации производственного процесса, эффективного

управления человеческими ресурсами, применения новых технологий. Объектом управления является организация, субъектом – менеджер. Менеджер – это член организации, занимающий постоянную должность, имеющий непосредственно подчиненных ему работников, наделенный кругом полномочий в области принятия решений и выполняющий ряд управленческих функций [1].

В современных условиях, когда стираются границы между государствами, когда международные связи являются неотъемлемой частью эффективно функционирующей организации, большое значение для будущего менеджера приобретает способность к межкультурному взаимодействию, которая характеризуется уважением к представителям других культур, толерантным восприятием социальных и культурных различий, расовой, национальной, религиозной терпимостью, готовностью к работе в

иноязычной среде. Данные характеристики составляют основу межкультурной компетенции, которая определяется Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования как одна из наиболее значимых компетенций будущего специалиста в сфере управления. Согласно стандарту, выпускник специальности 080200 Менеджмент должен обладать «знанием базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии» (ОК-1), «владеть одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность» (ОК-14), обладать «знакомством с основами межкультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде» (ПК-25) [6].

Таким образом, одна из основных задач процесса обучения будущего менеджера в вузе состоит в формировании у него межкультурной компетенции.

Анализ работ российских и зарубежных исследователей показал, что различные авторы по-разному определяют сущность и выделяют различные компоненты межкультурной компетенции. Так, одни ученые характеризуют межкультурную компетенцию как набор разнообразных знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного взаимодействия в конкретной межкультурной ситуации (Ю. В. Баканова, М. В. Гараева, А. П. Садохин). Другие наряду со знаниями, навыками и умениями в качестве неотъемлемого компонента межкультурной компетенции рассматривают личностные качества человека (Дж. Беннет, Е. П. Желтова).

Мы разделяем точку зрения немецких ученых из международного фонда «Bertelsmann», утверждающих, что овладение межкультурной компетенцией невозможно без рефлексии. Таким образом, мы понимаем межкультурную компетенцию как мотивированную готовность индивида к общению с представителями различных культур, которое осуществляется посредством реализации знаний о стране изучаемого языка, умений и навыков межкультурного взаимодействия, а также рефлексии, позволяющей оценить результаты межкультурного общения.

Процесс формирования межкультурной компетенции будущего менеджера в вузе является сложным и многоаспектным и требует обоснованного выбора методологических основ его проектирования и реализации. К наиболее значимым методологическим подходам, через призму которых можно рассматривать данный процесс, мы относим системный, аксиологический,

культурологический, деятельностный и личностно ориентированный подходы.

Вопросами системного подхода в российской науке занимались ученые И. В. Блауберг, Н. В. Бордовская, А. Г. Кузнецова, Э. Г. Юдин и другие. В исследовании процесса формирования межкультурной компетенции будущих менеджеров в вузе мы реализуем системный подход на двух уровнях. С одной стороны, сам феномен межкультурной компетенции может быть определен как совокупность взаимосвязанных компонентов, образующих неразрывное единство, с другой стороны, процесс формирования межкультурной компетенции будущих менеджеров представляет собой целостную систему с целями, задачами, содержанием, технологиями реализации, которая в нашем исследовании представлена моделью.

Реализация системного подхода при определении сущности межкультурной компетенции позволяет нам выделить ее структурные компоненты. Основываясь на исследованиях отечественных и зарубежных ученых в области межкультурной компетенции (С. И. Гармаева, И. Г. Герасимова, Г. В. Елизарова, Е. П. Желтова, Т. В. Любова, А. Ю. Муратов, С. А. Мухаркина, И. Л. Плужник, Н. Д. Усвят, J. M. Bennett, M. J. Bennett, M. Byram, D. K. Deardorff, A. E. Fantini, M. R. Hammer, R. L. Wiseman и др.), мы выявили четыре компонента данной компетенции: мотивационно-ценностный (мотивация, интерес, открытость новому, стремления, ценности, цели, связанные с межкультурным взаимодействием), когнитивный (система знаний о своей и чужой культурах, осознание себя частью культуры), содержательно-деятельностный (умения и навыки, необходимые для приобретения и применения полученных знаний в области межкультурной коммуникации и реалий других культур), рефлексивно-оценочный (аналитические и оценочные умения, необходимые для диагностики результатов межкультурного взаимодействия).

Сформировать межкультурную компетенцию будущих менеджеров возможно только формируя все перечисленные компоненты в их единстве. Важная роль в формировании межкультурной компетенции принадлежит иностранному языку. В процессе обучения иностранному языку будущие менеджеры в первую очередь совершенствуют свои коммуникативные навыки, учатся сопереживать, толерантно относиться к людям других культур, а также развивают умения оценивать себя с точки зрения другого человека как носителя культуры. Работая с текстами на иностранном языке, студенты реализуют когнитивный компонент межкультурной компетенции, так как они познают

различия в структурах родного и иностранного языков, в средствах выражения мыслей. При решении коммуникативных задач (часто профессионально ориентированных) у будущих менеджеров не только развиваются умения и навыки в области изучаемого языка, но и формируются мотивы и цели овладения иностранным языком и межкультурной компетенцией соответственно. Содержательно-деятельностный компонент межкультурной компетенции может быть реализован с использованием всего многообразия педагогических технологий обучения иностранному языку. Например, через аудирование, когда студенты учатся слушать, интерпретировать полученную информацию и использовать ее для взаимодействия в различных ситуациях, в том числе межкультурных. Результатом обучения должны стать умения студентов анализировать и оценивать межкультурное взаимодействие, а также степень владения межкультурной компетенцией.

На втором уровне реализации системного подхода в рамках нашего исследования мы представляем модель, которая описывает целостный процесс формирования межкультурной компетенции будущих менеджеров в вузе. Ядром разработанной нами модели является цель сформировать межкультурную компетенцию будущих менеджеров в процессе обучения иностранному языку в вузе. Реализация поставленной цели предполагает решение конкретных задач. Во-первых, необходимо обеспечить мотивационную готовность студентов к формированию межкультурной компетенции, сформировать у них профессиональные ценности, связанные с межкультурным взаимодействием, положительное эмоционально-ценностное отношение к иноязычной культуре (мотивационно-ценностный компонент). Во-вторых, необходимо создать условия для того, чтобы студенты могли усваивать знания о сущности межкультурной компетенции и роли иностранного языка в ее формировании (когнитивный компонент). Также следует сформировать навыки межкультурного взаимодействия, особенно в профессиональной сфере (содержательно-деятельностный компонент), и, наконец, сформировать рефлексивные умения, с помощью которых будущие менеджеры смогут оценить результаты своего овладения межкультурной компетенцией (рефлексивно-оценочный компонент).

Содержательная составляющая разработанной модели представлена инвариантным и вариативным компонентами содержания формирования межкультурной компетенции будущих менеджеров. В инвариантный компонент вошел базовый курс

«Иностранный язык» для студентов 1-2 курсов специальности 080200 Менеджмент факультета Управления и права Поволжского государственного технологического университета [5].

Согласно типовой программе по дисциплине «Иностранный язык» для бакалавров, в неязыковых вузах конечной целью курса обучения иностранному языку является формирование межкультурной коммуникативной профессионально ориентированной компетенции, которая состоит из ряда взаимосвязанных и взаимодополняемых компетенций. В качестве одной из основных разработчики программы выделяют межкультурную компетенцию как способность достичь взаимопонимания при межкультурном взаимодействии, используя полный арсенал умений и навыков студентов.

Проанализировав рабочую программу по иностранному языку для бакалавров направления подготовки 080200 Менеджмент Поволжского государственного технологического университета, мы пришли к выводу, что содержание программы не позволяет в полной мере реализовать потенциал иностранного языка в качестве средства формирования межкультурной компетенции как составляющей межкультурной коммуникативной профессионально ориентированной компетенции. В связи с этим модель формирования межкультурной компетенции будущих менеджеров была дополнена вариативным компонентом – курсом «Деловой иностранный язык» для студентов 3 курса специальности 080200 Менеджмент, который является дисциплиной по выбору студентов. В содержание курса, объем которого составляет 108 часов, нами был включен дополнительный образовательный модуль «Межкультурная коммуникация в профессиональной деятельности менеджера». В данный модуль вошли такие темы, как «Межкультурное общение в современном мире», «Культурные нормы английского языка в сфере международного менеджмента», «Английский язык как средство делового общения», «Категории менеджмента в английском языке», что позволяет студентам получить углубленные знания о культуре страны изучаемого языка, развить коммуникативные умения, преодолеть социокультурные барьеры общения с представителями других культур.

При реализации вариативного компонента мы использовали разнообразные педагогические технологии, которые направлены на формирование межкультурной компетенции у будущих менеджеров. Значимая роль в решении поставленной задачи принадлежит технологиям интерактивного обучения, в том числе технологии игровой

деятельности, группового взаимообучения, электронного обучения. Последние были реализованы на базе электронной платформы Moodle. Кроме того, в процессе реализации курса были использованы проектные технологии, технологии проблемного обучения и др.

Итак, мы рассмотрели возможности системного подхода в реализации процесса формирования межкультурной компетенции будущих менеджеров в вузе. Являясь средством социализации и саморазвития личности, межкультурная компетенция выступает в качестве неотъемлемого компонента подготовки будущего менеджера. Нормы, идеалы и ценности социокультурной среды, в которой протекает жизнь человека, в значительной степени влияют на его восприятие и понимание окружающей действительности. Таким образом, процесс формирования межкультурной компетенции будущего менеджера в вузе можно рассматривать также с точки зрения аксиологического и культурологического подходов.

Основной задачей аксиологического подхода является рассмотрение процесса овладения человеком ценностями общечеловеческой культуры. Основываясь на работах исследователей аксиологического подхода Б. Г. Ананьева, С. Ф. Анисимова, В. А. Василенко, О. Г. Дробницкого, А. В. Кирьяковой, В. А. Сластенина, В. П. Тугаринова, В. А. Ядова и других, мы выделяем общечеловеческие ценности (жизнь, человек, познание, красота, труд, отечество), национальные (система духовных идеалов, характерных для определенного сообщества, например, стремление к равенству), региональные (архитектурные памятники региона, произведения живописи, природа региона и т. д.), культурно-исторические (архитектура, живопись, скульптура и др.) и личностные (ценности, необходимые человеку для осмысленного существования, например, здоровье, признание, профессионализм), которые играют важную роль в осуществлении межкультурного общения и, следовательно, должны найти свое отражение в процессе формирования межкультурной компетенции менеджеров.

Основоположителем культурологического подхода по праву считается Ф. А. Дистервег, который в 1832 году ввел в педагогический категориальный аппарат термин «культуросообразность» и определил его как универсальный принцип обучения. Под принципом культуросообразности мы понимаем учет особенностей культуры и культурной среды стран изучаемого языка как определяющего условия формирования межкультурной компетенции будущих менеджеров. При этом культура определяется

как система организации и развития жизнедеятельности человека, которая проявляется в продуктах его труда, в наборе социальных норм, личностных ценностей и установок, а также восприятии себя, окружающих и природы [3].

Среди исследователей культурологического подхода в образовании необходимо отметить В. С. Библер, Е. В. Бондаревскую, Н. В. Бордовскую, Дж. Брунер, И. Е. Видт, Н. Ф. Голованову, А. С. Запесоцкого, Н. Б. Крылову. В частности, В. С. Библер, разрабатывая принцип «диалога культур», отмечает, что влияние культуры и культурной среды на человека наиболее отчетливо прослеживается при общении людей, принадлежащих к разным культурам. Нормы и идеалы одной страны пересекаются в поликультурном диалоге с нормами и идеалами другой, порождая конфликты, недопонимание партнеров как в социальной сфере, так и в сфере делового общения. В связи с этим приобретение элементарных знаний, навыков и умений взаимодействия в различных культурных ситуациях является одной из задач процесса формирования межкультурной компетенции будущего менеджера в вузе. Данная задача может быть эффективно решена при организации процесса обучения иностранному языку с учетом позиций деятельностного подхода.

Вопросы ведущей роли деятельности в процессе развития человека исследуются в первую очередь в философии (Э. В. Ильенков, М. С. Каган, Э. Г. Юдин и др.) и психологии (Л. С. Выготский, П. Я. Гальперин, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.).

Основным положением деятельностного подхода является утверждение о том, что деятельность – это основа, средство и решающее условие развития личности.

С философской точки зрения, деятельность является способом существования человека, и поэтому в деятельности человек создает себе материальные условия для жизни, развивает свой духовный мир, реализует свои культурные потребности, самореализуется в системе общественных отношений, познает себя и окружающий мир.

В психологии деятельность рассматривается в тесной взаимосвязи с личностью человека, который выступает в роли субъекта деятельности. В процессе обучения такое взаимодействие позволяет превратить студента из пассивного объекта педагогического воздействия в активный субъект учебно-познавательной деятельности [7].

В контексте формирования межкультурной компетенции будущих менеджеров в вузе суть деятельностного подхода раскрывается через применение в процессе обучения разнообразных форм и методов активного и интерактивного обучения. Наилуч-

ших результатов при формировании данной компетенции, по нашему мнению, можно достичь через изучение иностранного языка, так как при обучении иностранному языку мы вовлекаем студентов в выполнение различных видов деятельности: общение (все виды речевой деятельности – чтение, письмо, слушание, говорение), игра (ролевая игра, драматизации), учебная деятельность (все виды аудиторной и внеаудиторной работы, связанные с изучением иностранного языка), научная деятельность (конференции, семинары), трудовая деятельность (профессионально ориентированные тексты и задания), творческая деятельность (проекты, презентации, посвященные определенной тематике), международная деятельность (привлечение зарубежных преподавателей как носителей иноязычной культуры).

Следует отметить, что любая деятельность должна быть целенаправленной и развивающей, а для этого она должна быть лично значимой для обучаемого.

Проблемами личностной ориентации процесса образования занимались исследователи К. А. Абдулханова-Славская, Е. В. Бондаревская, В. В. Давыдов, И. С. Кон, А. В. Мудрик, Н. К. Сергеев, В. В. Сериков, А. П. Тряпичина, И. С. Якиманская и др.

Реализация лично ориентированного подхода в системе высшего профессионального образования подразумевает построение процесса обучения с учетом интересов, способностей, возможностей студентов и их образовательных запросов. В процессе обучения будущих менеджеров, в частности, при формировании межкультурной компетенции, необходимо создать такие условия, которые предполагают развитие творчества личности, проявление собственных взглядов, знаний и ценностных отношений к изучаемым объектам, способствуют саморазвитию и самореализации личности будущих менеджеров.

По определению Дж. Беннет (J. Bennet), межкультурная компетенция является набором когнитивных, эмоциональных и пове-

денческих навыков и личностных свойств индивида, обладание которыми обеспечивает эффективное и адекватное взаимодействие в различных межкультурных контекстах [8].

Современные ученые указывают на взаимосвязь деятельностного и лично ориентированного подходов, которая состоит в том, что формируя межкультурную компетенцию будущих менеджеров средствами иностранного языка, мы вовлекаем студентов в различные виды деятельности (игровая, познавательная, речевая, учебная и др.), при этом любая деятельность должна иметь личностный смысл для студентов, учитывать индивидуальные качества и потребности студентов на каждом уровне их развития. К примеру, вовлекая студентов в познавательную деятельность через чтение и перевод профессионально ориентированных текстов, мы не должны забывать о том, что для будущих менеджеров будут иметь ценность такие тексты, содержание которых носит современный характер и контекстно взаимосвязано со сферой профессиональной деятельности менеджеров. Кроме того, особое значение в формировании межкультурной компетенции будущих менеджеров приобретает интерактивность обучения, которая требует системно организованного взаимодействия не только преподавателя со студентами, но и студентов между собой и со средствами электронного обучения.

Таким образом, можно сделать вывод, что в процессе формирования межкультурной компетенции личностный и деятельностный компоненты личности необходимо рассматривать в их единстве, так как, по замечанию И. Я. Зимней, личность выступает субъектом деятельности, которая в свою очередь определяет его личностное развитие [2].

Подводя итоги, следует еще раз отметить, что процесс формирования межкультурной компетенции будущих менеджеров в вузе носит сложный характер и имеет многокомпонентную структуру, что делает необходимым его анализ с учетом позиций различных методологических подходов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учебник. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Экономистъ 2006.
2. Зимняя И. А., Морозова Н. А., Лаптева М. Д. Социальные компетентности выпускников вузов в контексте государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования и проекта TUNING // Высшее образование сегодня. 2007. № 11. С 22-27.
3. Кононенко Б. И. Большой толковый словарь по культурологии. М. : Вече: АСТ, 2003.
4. Орлов А. И. Менеджмент : учебник. М. : Изумруд, 2003. То же: URL: http://www.aup.ru/books/m151/1_2.htm (дата обращения: 24.01.2014).
5. Поволжский государственный технологический университет. URL: <http://www.volgatech.net/> (дата обращения: 18.02.2014).
6. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менеджмент (квалификация (степень) «бакалавр»). URL: <http://www.fgosvpo.ru/uploadfiles/fgos/8/20111115140436.pdf> (дата обращения: 11.02.2014).

7. Шмигирилова И. Б. Компетентностный подход в системе образовательных подходов и технологий // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 3. С. 260-263.

8. Bennet J. M. Developing Intercultural Competence For International Education Faculty and Staff // AIEA Conference. 2011. URL: http://www.intercultural.org/documents/competence_handouts.pdf (дата обращения: 20.01.2013).

Статью рекомендует д-р пед. наук, проф. П. А. Апакаев.